



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. HORIZONTE INSTITUCIONAL	
1.1 MISION	
Misión Institucional	Misión del Programa
La Universidad de la Costa, CUC, como institución de Educación Superior tiene como misión formar un ciudadano integral bajo el principio de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, con un alto sentido de responsabilidad en la búsqueda permanente de la excelencia académica e investigativa, utilizándola para lograrlo el desarrollo de ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura.	Formar Ingenieros Industriales integrales, competentes para la gestión, optimización e innovación de procesos en empresas del sector productivo y de servicios, con capacidad de afrontar un entorno globalizado, tomando como base los conocimientos técnicos, científicos y tecnológicos, con el fin de contribuir al desarrollo y competitividad de la región, logrando un impacto en el bienestar de la sociedad y medio ambiente.
1.2 VISIÓN	
Visión Institucional	Visión del Programa
La Universidad de la Costa, tiene como visión ser reconocida por la sociedad como una institución de educación superior de alta calidad y accesible a todos aquellos que cumplan los requerimientos académicos.	Seremos un programa posicionado en el ámbito nacional e internacional, reconocido por su compromiso con el desarrollo sostenible del país, identificado por la búsqueda permanente de la excelencia académica, asegurando una formación humanística e interdisciplinaria apoyada en los pilares de la investigación.
1.3 VALORES	
<p>Excelencia: Entendida como el compromiso de la institución en mantener unas condiciones de alta calidad en sus procesos académicos, administrativos y financieros.</p> <p>Civismo: Entendido como el comportamiento respetuoso de la comunidad universitaria con las normas de convivencia ciudadana.</p> <p>Respeto: Entendido como el reconocimiento del valor propio, de los demás y del entorno.</p> <p>Servicio: Se entiende como la disposición de los miembros de la comunidad universitaria para atender las necesidades de la sociedad.</p> <p>Compromiso social: Entendido como la responsabilidad que tiene la universidad de promover acciones que contribuyan al desarrollo sostenible.</p> <p>Compromiso Ético: Entendido como el conjunto de acciones de los miembros de la comunidad universitaria que reflejan su filosofía institucional^[1]</p> <p>Trabajo en Equipo: Entendido como la contribución articulada de los miembros de la comunidad universitaria al logro de los objetivos institucionales.</p>	



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

2. PERFILES				
2.1 PERFIL DEL DOCENTE				
<ul style="list-style-type: none">➤ Profesional en Ing. Industrial o administración de Empresas o afines➤ Formación en esta área a nivel de maestría o doctorado➤ Experiencia profesional de 5 años y experiencia docente de 3 años mínimos➤ Deberá ser una persona con actitud emprendedora e innovadora, que posea alta calidad humana y empatía.➤ Habilidades para la elaboración de talleres lúdicos y actividades que permitan transmitir de manera fácil y práctica los conocimientos a sus estudiantes.				
2.2 PERFIL DE FORMACIÓN				
El egresado del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de la Costa, será un profesional integral, competente, con capacidades de liderazgo, innovación y creatividad para integrar procesos y sistemas a través del uso óptimo de los recursos, con sólidos conocimientos para planificar, gestionar, diseñar, modelar, organizar, implementar, controlar todo el sistema productivo o de servicio, agregando valor a través del incremento de la productividad, logrando un impacto en el bienestar de la sociedad y medio ambiente.				

3. IDENTIFICACION DE LA ASIGNATURA				
Facultad: Ingeniería	Programa: Ingeniería Industrial			
Nivel de Formación:	Técnico ()	Tecnólogo ()	Pregrado (X)	Posgrado: E () M () D ()
Nombre de la Asignatura: Gestión del Talento Humano Código: 214H4	Horas de trabajo Presencial: 32	Horas de trabajo independiente: 64	Total de horas: 96	Número de Créditos: 2
Área de formación: Sistemas de Gestión Organizacional		Prerrequisito: Ninguno		

3.1 JUSTIFICACION
La conducción de cualquier tipo de organización o proyecto requiere saber gestionar y articular dos dimensiones de recursos: por un lado, la dimensión de los recursos materiales - económicos, financieros, tecnológicos y organizativos y por otro; la dimensión del capital humano. Desde esta perspectiva, la asignatura proyecta un equilibrio teórico-práctico en el desarrollo de los métodos de la gestión, políticas, sistemas, procedimientos,



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

y técnicas innovadoras en la administración y dirección de los recursos humanos, con el objetivo de analizar y enfrentar creativamente los desafíos de las nuevas condiciones que se van fundando en las organizaciones.

3.2 COMPETENCIAS A DESARROLLAR	
Competencias genéricas	Competencia Específica
<ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento cuantitativo. • Lectura crítica. • Comunicación escrita. • Competencias ciudadanas. • Inglés. 	Diseñar e implementar modelos de excelencia en la gestión organizacional.

3.3 PLANEACIÓN UNIDADES DE FORMACIÓN		
Unidades	Horas presenciales:	Horas trabajo independiente:
➤ Unidad 1: Sistema de Gestión del Talento Humano.	10	30
	11	33
➤ Unidad 2: Procesos estratégicos de Gestión Humana.	11	33
➤ Unidad 3: Remuneración- Administración de sueldos y salarios		
Tiempo total	32	96

3.3.1 UNIDAD No. 1 SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

Elemento de Competencia	Indicadores de desempeño
Gestionar el proceso de incorporación y desarrollo del talento humano, asegurando que sea el idóneo en cada cargo para cumplir con objetivos y metas organizacionales.	<p>Conoce la importancia de gestionar el talento humano en las organizaciones</p> <p>Identifica épocas, autores y características representativas en el desarrollo de la Gestión Humana como proceso.</p> <p>Analiza modelos influyentes en la evolución de la Gestión Humana.</p> <p>Aplica definiciones y teorías referentes a la Gestión del Talento Humano en el diseño de puestos de trabajo.</p>

3.4 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS			
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<p>1. Historia y evolución de la Gestión del Talento Humano.</p> <p>➤ Concepto y definición Talento Humano y Gestión.</p> <p>2. Modelo por competencia</p>	<p>➤ Exposiciones y argumentaciones sustentadoras sobre la importancia de Gestionar el talento Humano.</p> <p>➤ Análisis caso estudio. (identificación de modelos de gestión)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Investigación de autores y profundización de los modelos vistos en clases. Visita de empresa para elaboración de perfil de cargo. 	<ul style="list-style-type: none"> Socialización sobre investigaciones y compromisos independientes. Taller diseño de perfil de cargo. Exposición sobre la visita



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

<p>s y autores de la Gestión del Talento Humano</p> <p>➤ Modelo por competencias</p> <p>3. Perfiles de cargos y competencias</p> <p>4. Análisis y diseño puestos de trabajo.</p>	<p>➤ Taller grupal, generando ejemplos sobre perfiles de cargos: técnica Brainstorming.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de artículos sobre el tema. • Apoyo Moodle • Apoyo plataforma Teams 	<p>realizada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Prueba sumativa</i>
--	---	--	--

4. RECURSOS EDUCATIVOS		
Equipos	Herramientas	Materiales
Computador, video beam, parlantes.	<p>Microsoft Office</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internet • Recursos Bibliográficos 	Cartulina, marcadores, papel.
REFERENCIAS: Bibliografía básica: Chiavenato, Idalberto (2011) Admon de RR.HH, (Octava Edición) McGraw-Hill.México. ARMSTRONG Michel. (1991). "Gerencia de Recursos Humanos". Editorial Legis, Santa Fe de Bogotá WESTHER Y DARIS Administración de personal y recursos humanos. –		



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

Selección por competencias- Martha Alles

Bibliografía complementaria:

Bases de datos de consulta especializada

Kamatkar, S. J., Tayade, A., Viloria, A., & Hernández-Chacín, A. (2018). Application of classification technique of data mining for employee management system. Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics) (Vol. 10943 LNCS). https://doi.org/10.1007/978-3-319-93803-5_41

Laverde-Rojas, H., Gaitan-Angulo, M., Lis-Gutierrez, J. P., Viloria, A., & Vega-Riano, P. (2017). Human capital through a prospective method: A study for Latin America. Journal of Engineering and Applied Sciences, 12(11), 2966–2971

Castro, L., Viloria, A., Contreras, J., Lis-Gutierrez, J. P., Gaitan-Angulo, M., & Hernandez, H. (2018). Characterization of human management for the scope of business productivity. Journal of Engineering and Applied Sciences, 13, 6350–6353. <https://doi.org/10.3923/jeasci.2018.6350.6353>

3.3.2 UNIDAD No. 2 PROCESOS ESTRATEGICOS DE GESTIÓN HUMANA

Elemento de Competencia	Indicadores de desempeño
Formular Planes de desarrollo organizacional con base en direccionamiento estratégico para generar diferenciación y competitividad en el mercado.	Conoce los procesos estratégicos en la Gestión del Talento Humano. Identifica los nuevos retos y tendencias en la Gestión del Talento Humano. Analiza el diseño de la evaluación de desempeño como estrategia de desarrollo organizacional. Aplica el enfoque estratégico del clima organizacional, cultura y cambio.

3.4 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

<p>1. Procesos de Gestión Humana</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Selección y Contratación ➤ Desarrollo y capacitación ➤ Evaluación de desempeño ➤ Compensación y beneficios. <p>2. Retos y tendencias de la Gestión del Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La era digital ➤ Coaching ➤ Teletrabajo <p>3. Teoría y Gestión de Clima Organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura y Cambio organizacional • Medición del clima organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Casos de estudio sobre actualidad en los retos de Talento Humano. ➤ Diseño de formatos y evaluaciones de desempeño tipo grupal. ➤ Investigación sobre tendencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lectura de artículos sobre procesos de Gestión Humana. ➤ Ejercicio clima laboral, realización de encuesta. ➤ Escribir un reto o desafío sobre el tema de teletrabajo o era digital. ➤ Apoyo Moodle ➤ Apoyo plataforma Teams 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Socialización sobre investigaciones y compromisos independientes. ➤ Taller y participación en clases. ➤ <i>Prueba sumativa</i>
--	---	---	--



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

4. RECURSOS EDUCATIVOS		
Equipos	Herramientas	Materiales
Computador, video beam, parlantes.	Microsoft Office <ul style="list-style-type: none">InternetRecursos Bibliográficos	Cartulina, marcadores, papel.
REFERENCIAS: Bibliografía básica: Chiavenato, Idalberto (2011) Admon de RR.HH, (Octava Edición) McGraw-Hill.México. ARMSTRONG Michel. (1991). "Gerencia de Recursos Humanos". Editorial Legis, Santa Fe de Bogotá WESTHER Y DARIS Administración de personal y recursos humanos. – Rodríguez-Sánchez, J. L., Mercado-Caruso, N., & Viloria, A. (2020). Managing Human Resources Resistance to Organizational Change in the Context of Innovation. Smart Innovation, Systems and Technologies (Vol. 167). https://doi.org/10.1007/978-981-15-1564-4_31 Selección por competencias- Martha Alles Bibliografía complementaria: Izquierdo, N. V., Lezama, O. B. P., Dorta, R. G., Viloria, A., Deras, I., & Hernández-Fernández, L. (2018). Fuzzy logic applied to the performance evaluation. Honduran coffee sector case. Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics) (Vol. 10942 LNCS). https://doi.org/10.1007/978-3-319-93818-9_16 Viloria, A., Sierra, D. M., de la Hoz, L., Bohórquez, M. O., Bilbao, O. R., Pichón, A. R., ... Hernández-Palma, H. (2020). NoSQL Database for Storing Historic Records in Monitoring Systems: Selection Process. Advances in Intelligent Systems and Computing (Vol. 1039). https://doi.org/10.1007/978-3-030-30465-2_38 Izquierdo, N. V., Gaitan, M., Lezama, O. B. P., Zelaya, N. A. L., Silva, J., Garcia, R. R. M., & Dorta, R. G. (2019). Modeling and simulating for the treatment of subjectivity in the process of choosing personnel using fuzzy logic. Communications in Computer and Information Science (Vol. 1122 CCIS). https://doi.org/10.1007/978-981-15-1301-5_20 Rodríguez, L., Castellano, M., & Caridad, M. (2017). Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Empresas de Consumo Masivo. IJMSOR: Revista Internacional de Ciencias de la Gestión e Investigación de Operaciones, 2(1), 38-43. Obtenido de http://ijmsoridi.com/index.php/ijmsor/article/view/84 Arroyo Moya, L., Santiago Duque, C., Troncoso Mendoza, B., & Troncoso Palacio, A. (2019). Measurement and Improvement of the happiness. Case Study: Engineering Projects Employees. IJMSOR: International Journal of Management Science & Operation Research, 4(1).		



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

<https://doi.org/10.17981/ijmsor.04.01.01>

3.3.3 UNIDAD No. 3 REMUNERACIÓN -ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS	
Elemento de Competencia	Indicadores de desempeño
Administrar las relaciones laborales de acuerdo con la normatividad de la empresa y el marco legal vigente para generar un ambiente de confianza y equidad dentro de la organización.	<p>Conoce las especificaciones, características y obligaciones que generan una relación laboral.</p> <p>Identifica niveles jerárquicos, objetivos y alcances de los diferentes cargos de la compañía.</p> <p>Analiza los métodos de valoración de cargos y pertinencia para la organización.</p> <p>Aplica los nuevos enfoques del sistema de remuneración y tipos de salarios.</p>

3.4 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS			
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO	ESTRATEGIA DE TRABAJO	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

	PRESENCIAL	INDEPENDIENTE	
1. Concepto Salarios, objetivos. 2. Clasificación de salarios. <ul style="list-style-type: none"> Factores salariales. 3. Métodos de evaluación de cargos. <ul style="list-style-type: none"> Cualitativos Cuantitativos Evaluación por puntos. 4. Encuesta salarial 5. Nuevos planteamientos de remuneración.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y solución de casos. Trabajo en grupo mediante ejemplos representar los diferentes métodos de evaluación de cargos 	<ul style="list-style-type: none"> Ejercicio cálculo de salarios. Investigar artículos en segunda lengua (ingles) sobre salario emocional. Apoyo Moodle Apoyo plataforma Teams 	➤ <i>Prueba sumativa</i>

4. RECURSOS EDUCATIVOS		
Equipos	Herramientas	Materiales



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA - CUC
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04

Computador, video beam, parlantes.	Microsoft Office <ul style="list-style-type: none">• Internet• Recursos Bibliográficos	Cartulina, marcadores, papel.
REFERENCIAS: Bibliografía básica: Chiavenato, Idalberto (2011) Admon de RR.HH, (Octava Edición) McGraw-Hill.México. ARMSTRONG Michel. (1991). "Gerencia de Recursos Humanos". Editorial Legis, Santa Fe de Bogotá WESTHER Y DARIS Administración de personal y recursos humanos. – Selección por competencias- Martha Alles Bibliografía complementaria: Varela Izquierdo, N., Cabrera, H. R., Lopez Carvajal, G., Vilorio, A., Gaitán Angulo, M., & Henry, M. A. (2018). Methodology for the reduction and integration of data in the performance measurement of industries cement plants. Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics) (Vol. 10943 LNCS). https://doi.org/10.1007/978-3-319-93803-5_4		

Las conversaciones sobre temas referente a la asignatura se realizará por medio de grupos creados en la plataforma TEAMS, no serán válidas conversaciones en otras plataformas de chat.